

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang mengalami perkembangan pesat dalam ranah sektor industri. Menurut Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Industri Ngakan Timur Antara (2019), perindustrian di Indonesia terus bertumbuh dan beberapa industri yang memiliki pertumbuhan cukup tinggi adalah industri tekstil dan kertas. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Industri Ngakan Timur Antara (2019) juga menjelaskan bahwa pada industri tekstil dan pakaian jadi telah mengalami peningkatan sebesar 20,71%, kemudian pada bagian industri kertas dan barang jadi kertas yang terdiri dari percetakan dan reproduksi media rekaman meningkat sebesar 12,49%, industri pengolahan lainnya seperti jasa reparasi dan pemasangan mesin meningkat sebesar 8,31%, industri makanan dan minuman meningkat sebesar 7,99%, serta industri furnitur meningkat sebesar 5,81% (economy.okezone.com).

Peningkatan sektor industri di Indonesia mendorong perusahaan yang bergerak di bidang industri untuk meningkatkan *job performance* pada karyawannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain itu, peningkatan *job performance* pada karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan eksistensi perusahaan. Perusahaan diharapkan untuk menunjukkan eksistensi dalam hal positif, artinya mampu untuk menunjukkan *job performance* yang baik terhadap pihak luar yaitu masyarakat (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2010).

Job performance merupakan suatu tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Taurisa & Ratnawati (2012) yang mengatakan *job performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh individu dalam melakukan tugasnya yang sudah diberikan serta sesuai dengan standar yang telah diterapkan. *Job performance* menurut Armstrong & Baron (1998), dalam Abdullah (2014) adalah suatu hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang

kuat pada tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Job performance karyawan yang meningkat akan berdampak pada perusahaan yaitu dapat meningkatkan eksistensi, dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, serta adanya kepuasan pada pelanggan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Tranggono (2008), dalam Damayanthi (2015) menyimpulkan bahwa *job performance* memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan konsumen, sehingga adanya peningkatan *job performance* pada karyawan berdampak pada kenaikan produktivitas di perusahaan.

Salah satu industri yang berkembang di Indonesia adalah industri di bidang percetakan. Menurut laporan IDC (Internasional Data Corporation) 2016, industri percetakan dan *printing* di seluruh dunia mengalami perkembangan yang pesat hingga tahun 2017 dan mencapai US\$ 9 miliar (www.cnnindonesia.com). Menurut Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Industri Ngakan Timur Antara (2019) industri kertas dan barang jadi kertas yang terdiri dari percetakan dan reproduksi media rekaman meningkat sebesar 12,49%. Berkembangnya industri percetakan di Indonesia juga berdampak pada industri yang bergerak di Jawa Timur. Menurut *Jatim Newsroom* industri percetakan di Jawa Timur mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan dengan rata – rata 4,56% per tahun atau di atas pertumbuhan rata – rata industri pengolahan yang hanya tumbuh 4,51% per tahun. Menurut Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Timur, M Ardi Prasetiawan mengatakan bahwa industri yang bergerak di bidang percetakan penyumbang terbesar dalam pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur yang memiliki kontribusi sekitar 29,30 % pada tahun 2017 (kominfo.jatimprov.go.id).

Berkembangnya industri percetakan mendorong setiap perusahaan yang bergerak di bidang percetakan untuk dapat meningkatkan *job performance* pada karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang percetakan adalah PT. S.M Surabaya. PT. S.M ini memiliki tujuan untuk dapat memberikan hasil produk dan cetakan yang berkualitas, sehingga dalam mencapai tujuan perusahaan terdapat penetapan tugas pada karyawannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rosidah (2013), dalam Damayanthi (2015) bahwa *job performance* adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh individu saat melakukan tugas kewajiban yang sesuai dengan kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan, serta waktu.

Job performance adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Pada pekerja di bidang percetakan tentunya mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda dengan pekerja lainnya, misalnya pada pekerjaan yang bergerak di bidang farmasi membuat pengendalian mutu sediaan farmasi, pengamanan, pengadaan, penyimpanan dan pendistribusi atau penyaluran obat, pengelolaan obat, pelayanan obat atas resep dokter, pelayanan informasi obat, serta pengembangan obat, bahan obat dan obat tradisional (Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2009). Hal ini tentu berbeda dengan pekerja yang bergerak di bidang percetakan yang berkaitan dengan tinta berbahan kimia yang digunakan untuk memproduksi barang, sehingga pada bidang industri percetakan memiliki beberapa tahap dalam memproduksi barang yang akan dihasilkan dan dijual kepada konsumen.

Ada beberapa proses yang dilakukan oleh para pekerja di bidang industri percetakan yaitu proses pra produksi dengan pembelian bahan baku yang akan dijadikan sebagai bahan dalam proses produksi. Selanjutnya adalah proses produksi dengan beberapa tahap yaitu pra cetak dengan menyiapkan desain cetak dengan perangkat komputer dan di input data sampai desain siap cetak, lalu proses cetak atau disebut dengan *printing presses* yang merupakan proses inti dengan cara meletakkan plat pada mesin *presses* yang digunakan mencetak kertas atau yang lainnya. Tahap berikutnya adalah pascacetak dengan melakukan *finishing* dan *packaging* hasil produksi yang telah lulus inspeksi dan telah di *finishing* sesuai dengan spesifikasi yang diminta. Tahap selanjutnya adalah pengiriman barang dengan memberikan identifikasi produk dan dicatat jumlah produk untuk dipersiapkan dokumen pengiriman kepada *customer*. (Putri, 2014).

Industri percetakan merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan bahan kimia, karena industri yang bergerak di bidang percetakan menghasilkan dan memproduksi berbagai jenis yang dapat dicetak dengan digital printing dan percetakan *offset* seperti cetak kartu nama, agenda, spanduk, *x banner*, *y banner*, *poster*, *stiker*, kalender dan sebagainya. Hal ini tentunya membuat karyawan yang bekerja di percetakan terpapar oleh bahan kimia, sehingga karyawan selama bekerja menghirup udara yang tercemar oleh tinta dan bahan kimia setiap hari yang dapat menyebabkan gangguan pada kesehatan. Timbal yang terpapar di dalam tubuh pekerja percetakan dapat menyebabkan keluhan sistem syaraf yang meliputi gangguan afektif, kognitif, dan perubahan psikologi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Humairo & Keman (2017) pekerja yang di bidang percetakan mengalami keluhan sistem syaraf pusat sebesar 88,9%. Lingkungan kerja yang terpapar bahan kimia yang dialami karyawan industri percetakan dapat berdampak pada kesehatan individu, namun dengan berkembangnya industri percetakan tetap mendorong perusahaan untuk menuntut *job performance* pada karyawannya sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

Job performance yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan *job description* perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Damayanthi (2015) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job performance* yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya, komitmen organisasi, beban kerja, stress kerja, dan seterusnya. Salah satu yang mempengaruhi *job performance* pada karyawan adalah stres kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2004), dalam Almasitoh (2011) mengatakan bahwa stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, perasaan yang susah, serta ketegangan emosional yang dapat menghambat *job performance* individu. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menghambat *job performance* pada karyawan dan dapat menimbulkan efek negatif di dalam perusahaan yaitu salah satunya menurunnya produktivitas kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizal (2011), dalam Damayanthi (2015) dalam jurnal yang

menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri 1 Lamno dalam mengajar secara nyata dipengaruhi oleh stres kerja yang dapat dilihat dari gejala fisiologis, gejala psikologi dan perilaku. Akibat dari stres kerja dapat mempengaruhi *job performance* pada karyawan, sehingga melakukan pekerjaan tidak performa secara maksimal, karyawan kurang konsentrasi saat bekerja yang mengakibatkan terjadinya kesalahan, serta dapat mempengaruhi emosi individu di tempat kerja. Hal ini terjadi pula pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang percetakan Surabaya.

“Sebenarnya sih pernah....anak – anak yang lainnya kan gak mau motong kalau sulit dilimpahkan ke saya kalau saya gak bisa kerjakan ya saya bilang ke mandornya kalau gak tahu. Kadang kerja ya belum istirahat tak buat istirahat dulu mbak soalnya malas kerja.....pernah juga targetnya segini mbak tapi gak memenuhi target itu buat saya stres mbak.”

Hasil wawancara pertama pada subjek yang bertugas sebagai pemotong kertas. Peneliti melakukan wawancara kedua pada subjek yang memiliki tugas berbeda yaitu pada bagian *packaging*.

“Ya pernah mbak ngilangin buku laporan itu pernah...terus pernah salah garapannya terus ngulangi kembali. Ya karena teledor, kurang konsentrasi, gak fokus ya karena kadang stress mbak kadang ya banyak bercanda mbak.”

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara ketiga pada subjek yang bagian pengiriman.

“Kalau ngelakuin kesalahan ya pernah waktu itu pengiriman terlambat karena salah alamat tujuan aslinya ngirim ke daerah Ngawi tapi ke di Ponorogo karena tulisannya kurang jelas mbak. Pernah dapat complain juga dari pelanggan karena barangnya pesok semua yang ringan taruh dibawah yang beban berat

taruh diatas jadinya pesok semua barangnya packingannya sampe dikomen di kantor.”

Peneliti juga melakukan wawancara keempat pada bagian administrasi.

“Pernah dalam hal kayak dalam masalah ingatin di bank itu sering kelupaan, terus kadang itu kurang dalam penulisan nulis nota..... karena gak saya cek lagi sih mbak”

Peneliti juga melakukan wawancara pada karyawan yang bekerja bagian marketing

“Lingkungan pabrik ya gini ini wes....enak e ya wes gini....gak enak e ya gak ada orderan.....kalau salah ya pasti ada....salah order ya karena miss communication...kemarin bilang e ada order tapi ternyata sekarang gak ada sedangkan kita kan sudah omong ke customer tapi ternyata gak ada.....terus bos itu kan nyuruh jual barang yang kurang laku dulu biar gak rugi tapi ya tak jual yang laku dulu ke customer sampe sering dimarahi bos gara-gara gak jual barang yang gak laku”

Peneliti melakukan wawancara selanjutnya pada bagian desain grafis

“Ya pasti pernah kalau desain salah ngaruh ke percetekannya lah ya....kalau mau cetak nih desain udah kelar itu harus di cek benar-benar, kalau gak di cek benar-benar fatalnya ada di percetakan, kalau pas ngeceknnya ada ketahuan salah itu masih bisa diantisipasi, kalau gak bisa diantisipasi atau lolos nanti cetakannya....kalau cetakannya kan banyak nah ruginya ada di cetakan...sering lah kalau salah hehehe, kalau di desain itu tulisannya harus benar soalnya kadang ada typo ada kurang huruf atau lebih huruf. Tapi rata-rata ada di desain sama bagian plat yang kadang warnanya

beda karena kasih obatnya terlalu keras jadi mau nya merah jreng tapi jadi nya merah puyeh”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan terdapat permasalahan mengenai *job performance* pada karyawan di PT S.M. Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. S.M yaitu tidak melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang telah diberikan misalnya melakukan kesalahan dalam mengemas barang sehingga karyawan mengulang kembali dalam mengemas barang, buku laporan yang dihilangkan oleh karyawan, serta dalam melakukan *packaging* melakukan kesalahan sehingga perusahaan mendapatkan keluhan dari pelanggan. Selain itu, adanya kesalahan order pada pelanggan dan tidak menjual barang yang belum laku terlebih dahulu kepada konsumen sehingga hal ini dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan karena barang yang belum laku tidak terjual ke konsumen, kemudian adanya karyawan yang lupa dalam mengingatkan di bank dan kurang dalam penulisan nota yang tidak dicek kembali, serta kesalahan dalam mendesain yang dapat berdampak pada kerugian perusahaan.

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2017) *job performance* adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur pada periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, namun senyatanya *job performance* yang ditunjukkan oleh karyawan PT. S.M tidak melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan PT. S.M kurang menunjukkan *job performance* pada tugasnya yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan *job description* masing-masing, sehingga dalam hasil wawancara yang telah dilakukan terdapat karyawan yang tidak melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. Penurunan *job performance* pada karyawan dapat terjadi dikarenakan berbagai hal dan salah satunya dapat disebabkan oleh stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Adi (2000), dalam Hidayati,dkk (2010) yang menyatakan bahwa stres kerja yang sangat tinggi akan mengakibatkan dampak negatif terhadap *job performance*.

Stres kerja merupakan hal penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan *job performance* karyawan, sehingga perusahaan perlu memiliki *job performance* yang baik agar dapat memperoleh keuntungan dan tidak mengalami kerugian perusahaan (Komarudin, 2018). Stres kerja adalah suatu kondisi individu yang mengalami ketegangan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi individu (Handoko, 1999). Stres kerja menurut Riandy (2016) adalah tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Stres yang dialami oleh individu dapat mempengaruhi kondisi individu serta mempunyai dampak yang positif ataupun negatif. Menurut Riandy (2016) stres yang positif dapat membuat individu untuk mengelola dan mengatur stres dengan baik, sehingga secara psikologis dapat menumbuhkan semangat dan adanya motivasi untuk melakukan pekerjaan. Namun sebaliknya stres yang negatif ataupun berlebihan dapat membuat individu terganggu pada kesehatan secara fisik maupun nonfisik.

Berdasarkan penjelasan diatas, *job performance* karyawan dapat menurun dikarenakan individu mengalami stres kerja. Stres yang timbul dikarenakan adanya tekanan baik secara fisiologis maupun psikologis yang dapat mengakibatkan stres negatif atau *distress* yang berdampak pada penurunan *job performance* yang dimiliki karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayati, dkk (2010) bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara variabel stres kerja dengan *job performance* karyawan, maka semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah *job performance* pada karyawan.

Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Runtuwene, Kolibu, & Sumampouw (2018) terdapat hubungan antara stres kerja dengan *job performance* dengan nilai sebesar 0.000. Berkembangnya industri percetakan mendorong perusahaan agar dapat mempertahankan *job performance* pada karyawannya, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Namun, adanya dorongan perusahaan agar dapat mempertahankan *job performance* pada karyawannya dapat menimbulkan stres kerja karyawan. Timbulnya stres kerja pada karyawan dapat mengakibatkan penurunan

produktivitas perusahaan yang berdampak pada keluhan pelanggan akibat ketidaksesuaian barang yang diinginkan oleh pelanggan dan produksi barang yang belum laku terjual ke pelanggan, sehingga hal ini akan berdampak pula pada perusahaan yang dapat menimbulkan kerugian perusahaan. Menurut Qoyyimah, Abrianto, & Chamidah (2019) mengatakan bahwa apabila stres yang dialami oleh karyawan tentu dapat merugikan perusahaan, sehingga *job performance* yang dihasilkan menurun dan dapat menyebabkan biaya pegawai bertambah besar. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada bidang usaha percetakan dengan melihat apakah ada hubungan antara stres kerja dengan *job performance* pada karyawan yang bekerja di PT. S.M Surabaya.

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Variabel tergantung dalam penelitian adalah *job performance*.
- b. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja.
- c. Batasan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. S.M Surabaya.
- d. Penelitian ini berfokus untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan *job performance* pada karyawan PT. S.M Surabaya.

1.3 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan *job performance* pada karyawan PT. S.M Surabaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara stres kerja dengan *job performance* pada karyawan PT. S.M Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan pengetahuan terutama dalam bidang psikologi

industri dan organisasi yang mengenai teori stres kerja dan *job performance*.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan dapat dijadikan informasi mengenai stres kerja dan *job performance* pada karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.
- b. Bagi karyawan dapat dijadikan informasi pembelajaran mengenai *job performance*, dan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *job performance*, serta dapat mengetahui dampak stres kerja pada *job performance* yang dimiliki karyawan.